

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIK

**Melva Risti Ananta¹, Dwi Natasya Bella², Putri Maulidya³,
Fadila Syeftriaana⁴, M. Ilham Fajar⁵**

Program Studi Sistem Informasi
STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar
Email: ¹melvaristiananta@gmail.com, ²dwinatasya034@gmail.com

Abstrak

Persaingan yang makin gencar pada era bisnis menekan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dalam memperoleh karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk secara sistematis mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui telaah literatur. Penelitian ini menggunakan metode Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) dengan mengumpulkan dan menganalisis beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara objektif, adil, dan terencana berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pekerja. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk merekrut calon yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan proses seleksi yang tepat berkontribusi terhadap pemilihan sumber daya manusia terbaik yang berpotensi mendukung peningkatan kinerja. Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat seperti praktik nepotisme, proses rekrutmen yang kurang tepat, dan seleksi yang kurang transparan yang dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kedua proses tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan pendekatan rekrutmen dan seleksi yang efektif dan profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *rekrutmen, seleksi, kinerja*

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Abstract

The increasing intensity of business competition in today's era pressures companies to possess high-quality human resources. Recruitment and selection are crucial initial stages in acquiring employees who can support the achievement of organizational goals. This study aims to systematically examine the influence of recruitment and selection on employee performance through a literature review. It employs the Systematic Literature Review (SLR) method by collecting and analyzing several relevant previous studies. The findings indicate that an objective, fair, and well-planned recruitment and selection process significantly impacts employee performance improvement. Effective recruitment enables companies to attract candidates whose competencies align with organizational needs, while an appropriate selection process contributes to choosing the best human resources with the potential to enhance performance. However, several inhibiting factors such as nepotism, poorly executed recruitment, and lack of transparency in selection can negatively affect the effectiveness of these processes. Therefore, companies must implement effective and professional recruitment and selection approaches to sustainably improve employee performance.

Keywords: *recruitment, selection, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Banyak bisnis yang bekerja keras untuk berhasil di era globalisasi saat ini dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut. Akibatnya, daya saing komersial kini menjadi kebutuhan mutlak. Salah satu cara untuk bersaing adalah dengan melihat bagaimana bisnis tumbuh secara stabil (Gunawan et al., 2023). Dalam situasi ini, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Hal ini disebabkan oleh betapa krusialnya peran

setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara sukses dan efisien, terutama dalam sektor layanan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Menemukan sumber daya manusia yang memenuhi standar industri kini menjadi tugas yang semakin sulit (Rosad, 2020). Peningkatan jumlah lowongan pekerjaan yang diposting oleh berbagai peserta

industri di berbagai media menunjukkan hal ini (Murniwati, 2022). Setiap perusahaan harus terus-menerus meningkatkan kemampuannya dan keunggulan kompetitifnya karena tingkat persaingan yang semakin tinggi di hampir setiap industri. Dalam hal ini, kemampuan sebuah perusahaan untuk menciptakan keunggulan ini sangat tergantung pada seberapa baik manajemennya bekerja (Syufa & Prayudista, 2023).

Organisasi dengan sumber daya manusia berbasis pengetahuan, dilengkapi dengan keterampilan dan keahlian yang relevan, lebih mungkin untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif (Aziz et al., 2017a). Kemampuan sebuah perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi sangat tergantung pada keterampilan karyawannya. Sebelum merekrut orang-orang yang berkualitas, perusahaan harus mengatur sumber daya manusia mereka secara sistematis dan terencana. Kualitas, jumlah, dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu akan sangat dipengaruhi oleh perencanaan ini. Akibatnya, proses perekrutan dapat berfungsi lebih berhasil dan efisien. Tujuan setiap organisasi dirinci dalam rencana jangka pendek dan jangka panjang (Gunawan et al., 2023). Untuk mencapai tujuan ini, fungsi manajemen sumber daya manusia terutama proses seleksi, menjadi penting dalam mengidentifikasi kandidat yang memenuhi tuntutan bisnis. Kualitas calon karyawan, atau lebih khusus lagi, calon yang bersaing untuk sebuah posisi, memiliki dampak signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Dengan demikian, proses perekrutan adalah langkah awal yang krusial dalam mengidentifikasi orang-orang yang mampu dan siap untuk bekerja serta membantu bisnis mencapai tujuannya (Silcyljeova et al., 2016).

Setiap proses manajemen sumber daya manusia organisasi mencakup rekrutmen dan seleksi. Agar perusahaan dapat mengumpulkan tenaga kerja yang terampil dan bersemangat, proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan benar. Perusahaan dapat menemukan pelamar yang memiliki tujuan dan sasaran yang sama dengan menggunakan prosedur perekrutan yang efisien (Syufa & Prayudista, 2023). Perusahaan akan memiliki peluang lebih baik untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan jika mereka merekrut bakat terbaik. Di sisi lain, kemungkinan masalah muncul di tempat kerja akan meningkat secara signifikan jika proses perekrutan dilakukan dengan ceroboh tanpa mempertimbangkan kompetensi yang relevan (Kharisma & Wening, 2023). Selain mempengaruhi penurunan produktivitas, kondisi ini dapat merusak reputasi organisasi. Akibatnya, perekrutan menjadi salah satu aspek terpenting untuk menjamin kontinuitas operasional suatu bisnis. Kunci bagi kemampuan bisnis untuk bersaing di lingkungan pasar saat ini dan di masa depan adalah memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai (Nuryanta,

2008). Tujuan dari proses seleksi perekrutan adalah untuk menyaring dan memilih pelamar terbaik dari mereka yang telah melewati tahap administrasi. Tujuan akhir perusahaan adalah untuk merekrut orang-orang yang paling sesuai dengan tujuan, visi, dan strategi keseluruhan organisasi (Pramustika & Sutarto, 2024).

Proses mencari dan memilih orang-orang yang dapat menjadi karyawan dikenal sebagai rekrutmen (Murniwati, 2022). Perusahaan harus melakukan proses perekrutan dengan efisien dan secara sengaja untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Seleksi, di sisi lain, adalah proses memilih pelamar kerja yang memenuhi persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Di tengah persaingan yang semakin ketat untuk pekerjaan, banyak perusahaan kesulitan menemukan pekerja yang benar-benar memenuhi syarat. Hanya sedikit orang yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan, meskipun jumlah pelamar kerja relatif tinggi (Nathasia Laurenci Panaha, 2022). Sebagai hasilnya, proses seleksi menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan di dalam organisasi; itu harus dilakukan dengan jujur, teliti, dan tanpa bias. Rekrutmen dan upaya sebelumnya akan gagal jika prosedur seleksi dilakukan dengan salah. Kualitas pekerja yang akan memegang pekerjaan di dalam organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baik proses seleksi berlangsung (Athief et al., 2022). Pada dasarnya, kinerja seorang karyawan adalah cerminan dari kontribusi atau tindakan yang mereka lakukan saat bekerja. Orang dapat tampil maksimal jika mereka sangat terampil, bersedia bekerja, mendapatkan kompensasi yang adil, dan optimis tentang masa depan mereka di dunia kerja (Aziz et al., 2017b). Oleh karena itu, organisasi harus dapat memilih orang-orang yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan yang diperlukan agar kinerja pegawai dapat mencapai tingkat yang ideal. Melaksanakan proses perekrutan dan seleksi yang tepat dan dapat diukur adalah salah satu cara utama untuk mencapainya. Organisasi harus memastikan bahwa individu yang dipekerjakan benar-benar memenuhi persyaratan dan kompeten dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka (Pramustika & Sutarto, 2024).

Motivasi karyawan dan tingkat keterampilan secara langsung berkorelasi dengan kinerja mereka (Yunanda, 2022). Strategi rekrutmen dan seleksi seperti tes bermain peran dan prapanggilan kerja realistik dapat digunakan untuk meningkatkan keselarasan dan keterlibatan antara perusahaan dan calon karyawan. Kedua strategi ini bertujuan untuk meningkatkan proses adaptasi dan memaksimalkan produktivitas kerja dengan menyelaraskan harapan calon karyawan dengan kenyataan dan harapan organisasi (Aziz et al., 2017a).

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (dalam Nanag Nuryanta, 2008) mendefinisikan rekrutmen sebagai usaha untuk menemukan sejumlah kandidat pekerjaan yang memenuhi syarat agar bisnis dapat memilih pelamar terbaik untuk mengisi posisi yang kosong. Oleh karena itu, perekrutan tidak hanya menarik minat atau kepedulian seseorang terhadap organisasi, tetapi juga meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dipertahankan setelah mereka mulai bekerja di sana (Simbolon, 2021). Di sisi lain, rekrutmen adalah proses menarik sekelompok pelamar untuk mengisi posisi yang kosong, menurut Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004:95). Kesempatan yang berhasil akan menarik pelamar yang kualifikasinya sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Simamora (2004) kemudian mendefinisikan perekrutan sebagai serangkaian tindakan yang ditujukan untuk menemukan dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekurangan dalam perencanaan tenaga kerja. Menurut Andrian et al. (2017), proses perekrutan dimulai ketika calon dicari dan berakhir ketika aplikasi mereka diserahkan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berpotensi, perusahaan dapat berkomunikasi dengan pihak tertentu melalui perekrutan. Ini memungkinkan sejumlah besar pencari kerja untuk mengenal perusahaan dan mempelajari lebih lanjut tentangnya, yang pada akhirnya akan memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja di sana atau tidak. Diperkirakan bahwa saat perekrutan, kandidat yang berkualitas akan diinformasikan tentang lowongan (Nuryanta, 2008).

Seleksi

Seleksi karyawan adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak oleh suatu perusahaan setelah menyelesaikan serangkaian tes, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003). Raymond (2010) menegaskan bahwa proses di mana sebuah perusahaan menentukan siapa yang akan diizinkan untuk bergabung dengan organisasinya dikenal sebagai seleksi karyawan.

Irianto (2001) menyatakan bahwa ada tiga tujuan utama dalam pelaksanaan seleksi karyawan:

1. Untuk membantu organisasi memilih siapa yang memiliki kualitas yang paling sesuai dengan spesifikasi pekerjaan atau posisi yang tersedia.
2. Untuk menjamin bahwa baik perusahaan maupun calon yang diajukan mampu membuat pilihan terbaik mengenai keterlibatan mereka dalam organisasi.
3. Jumlah calon yang dibutuhkan dikurangi selama proses penyaringan, dan satu atau sekelompok calon akhirnya menerima tawaran pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2011), ada beberapa elemen kunci atau penghalang dalam proses seleksi karyawan, yang sebagai berikut:

1. Tolak Ukur: Ini berkaitan dengan kesulitan dalam menentukan tolok ukur standar yang akan digunakan untuk menilai secara objektif kualitas proses seleksi. Misalnya, menurunkan sifat-sifat seperti kejujuran, kesetiaan, dan prakarsa dari pelamar sering kali menjadi tantangan. Bobot nilai yang sering ditawarkan berdasarkan perkembangan subjek.
2. Penyeleksi: Ini muncul dari kesulitan dalam mengidentifikasi penyeleksi yang objektif, jujur, dan berkualitas tinggi dalam penelitian. Secara umum, penyeleksi memberikan nilai berdasarkan hasil kerja mereka daripada berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan penelitian yang objektif.
3. Kandidat: Tantangan ini berkaitan dengan mendapatkan respons yang jujur dari para kandidat. Mereka sering kali menyembunyikan sifat-sifat yang tidak diinginkan saat menjawab pertanyaan tentang diri mereka. Ini karena para kandidat adalah makhluk manusia yang memiliki kapasitas untuk berpikir, kecerdasan, dan penipuan terhadap para pemilih.

Kinerja Karyawan

Salah satu elemen kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Definisi kinerja karyawan adalah topik yang semakin relevan, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat. Terkait dengan apa yang dimaksud dengan kinerja karyawan, para ahli telah mengemukakan berbagai ide. Dalam bidang manajemen dan bisnis, salah satu elemen terpenting yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Derajat pencapaian hasil kerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seperti yang ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan, adalah apa yang didefinisikan oleh Prof. Dr. Arief Wirawan sebagai kinerja karyawan. Menurut Prof. Dr. Bambang Sutopo, kinerja karyawan mencakup semua hasil kerja yang dapat diukur, baik kualitatif maupun kuantitatif. Namun, Dr. Ani Wibowo mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencakup lebih dari sekadar pencapaian hasil kerja; itu juga mencakup elemen-elemen seperti dedikasi, motivasi, dan kebahagiaan dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan mencakup lebih dari sekadar produktivitas; itu juga termasuk kualitas pekerjaan dan kepuasan pribadi karyawan itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para ahli modern mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian hasil kerja, kualitas kerja, motivasi, dedikasi, dan kepuasan kerja. Memahami konsep ini sangat penting bagi manajer dan pemimpin yang ingin meningkatkan kinerja pekerja secara komprehensif dan berkelanjutan (Rekrutmen et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan data dari publikasi ilmiah, studi ini mengkaji bagaimana praktik perekrutan dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR). Tinjauan pustaka sistematis, seperti yang didefinisikan oleh Wahono (2015), adalah metodologi penelitian yang dilakukan melalui prosedur pencarian literatur yang luas, sistematis, dan terstruktur tentang suatu isu tertentu. Tujuan utama SLR adalah untuk menemukan dan menilai setiap studi yang relevan dengan topik yang dibahas dan untuk mensintesis hasilnya secara ketat dan metodologis. Pendekatan ini terdiri dari penerapan strategi pencarian yang telah direncanakan, menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta mengevaluasi kualitas setiap studi yang diperiksa. Penulis studi ini menggunakan pendekatan SLR untuk mencari dan memeriksa sejumlah studi yang membahas hubungan antara perekrutan, pemilihan, dan peningkatan kinerja karyawan di berbagai perusahaan (Kharisma & Wening, 2023).

Berbagai metode termasuk evaluasi kritis, pemetaan tematik, dan penghargaan terhadap temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek yang sedang diteliti, dapat digunakan untuk melakukan analisis dalam studi ini. Untuk membantu peneliti menjawab pertanyaan penelitian yang telah dibuat, pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dianggap sangat efektif dalam merangkum berbagai literatur (Alamsyah, Ricy; Salju; M, 2022). Karena pendekatannya yang sistematis dan terkendali dalam pengumpulan dan analisis data, metode SLR dianggap cocok untuk diterapkan dalam kasus ini. Peneliti dapat lebih berhasil mensintesis dan menarik kesimpulan dari berbagai studi sebelumnya dengan menggunakan strategi ini.

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap. Menemukan sumber data, yaitu jurnal ilmiah yang relevan yang telah mematuhi norma akademik, adalah langkah pertama. Peneliti juga memilih istilah pencarian untuk publikasi, yaitu "Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan." Untuk memastikan bahwa setiap artikel yang digunakan adalah berbeda dan tidak tumpang tindih, prosedur penyaringan dilakukan setelah mendapatkan artikel yang diperlukan untuk menghapus data duplikat. Langkah terakhir dalam prosedur ini adalah pemeriksaan publikasi yang dipilih dengan tujuan untuk memeriksa data secara menyeluruh dan menemukan tren, penemuan, dan celah penelitian yang relevan dengan subjek studi (Athief et al., 2022). (1)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menunjukkan hasil dari pemeriksaan menyeluruh dari berbagai tulisan yang mengeksplorasi hubungan antara perekrutan dan memilih staf dan efisiensi kerja mereka. Pengumpulan informasi terjadi dengan melihat beberapa majalah sains penting, kemudian diperiksa

sesuai dengan topik, metode, dan hasil dari setiap penelitian. Diskusi berpusat pada efek menguntungkan dari perekrutan yang sesuai dan memilih teknik untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kebahagiaan pekerja. Juga, variasi dalam mempekerjakan dan memilih metode yang dipelajari dalam buku diperiksa untuk mengidentifikasi elemen-elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan mereka (Mansur et al., 2022). Oleh karena itu, bagian ini tidak hanya menunjukkan hasil dari penelitian yang sedang diperiksa, tetapi juga menawarkan analisis penting dan kombinasi bahan yang berbeda untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang subjek yang diselidiki.

Dari 20 jurnal tersebut, peneliti menemukan 10 artikel yang dianggap relevan. Sebanyak 10 artikel tersebut merupakan hasil dari proses sintesis data yang didasarkan pada kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya, dilakukan analisis mendetail terhadap abstrak dan isi artikel secara keseluruhan. Setelah analisis tersebut, langkah berikutnya adalah membuat tabel penilaian kualitas (quality assessment) untuk mengevaluasi kembali literatur yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Tabel Quality Assessment ini berisi evaluasi kualitas literatur yang dilakukan sebagai bagian dari proses penilaian. Tabel ini berfungsi untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang memadai dan dapat diandalkan.

Quality Assessment

No.	Judul	QA1	QA2	QA3	QA4
1.	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo	Y	Y	Y	Y
2.	Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: sebuah tinjauan literatur sistematis	Y	Y	Y	Y
3.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional	Y	Y	Y	Y

	Sam Ratulangi Manado				
4.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo	Y	Y	Y	Y
5.	Performa Bank Wakaf Mikro selama 2017-2021: sebuah studi Literatur Sistematis (Systematic Literature Review)	Y	Y	Y	Y
6.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dan Intention To Leave terhadap karyawan PT Cahya Kurnia Motor, Bekasi	Y	Y	Y	Y
7.	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Asia Paramitha Indah	Y	Y	Y	Y
8.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang	Y	Y	Y	T
9.	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang Panakkukang Makassar	Y	Y	T	Y
10.	Pengaruh proses rekrutmen dan	Y	Y	Y	T

	seleksi terhadap kinerja karyawan				
--	-----------------------------------	--	--	--	--

Berikut adalah kajian terkait dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan:

1. Jurnal 1: Berdasarkan penelitian oleh *Billy Potale*, proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Namun, dari dua variabel yang diteliti, seleksi terbukti memiliki pengaruh paling dominan karena kontribusinya lebih besar dibandingkan rekrutmen. Namun, dari dua variabel yang diteliti, seleksi terbukti memiliki pengaruh paling dominan karena kontribusinya lebih besar dibandingkan rekrutmen (*Silcyljeova et al., 2016*).
2. Jurnal 2: Kegagalan dalam proses rekrutmen umumnya disebabkan oleh adanya nepotisme, metode perekrutan yang tidak sesuai, serta sistem yang masih dilakukan secara manual. Rendahnya jumlah pelamar dan kurang spesifiknya lowongan yang dibuka juga menjadi kendala. Ketidaktepatan dalam proses ini bisa berdampak langsung pada penurunan kualitas dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, bila seleksi dan rekrutmen dilakukan dengan pendekatan yang tepat, maka akan berdampak positif terhadap performa karyawan (*Kharisma & Wening, 2023*).
3. Jurnal 3: Penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara proses rekrutmen tidak menunjukkan dampak yang berarti secara statistik. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas proses seleksi dibandingkan rekrutmen itu sendiri (*Nathasia Laurenci Panaha, 2022*).
4. Jurnal 4: Penelitian ini mengungkap bahwa proses rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual perusahaan. Setiap divisi memiliki peran aktif dalam menilai apakah diperlukan tambahan tenaga kerja. Divisi Human Capital (HC) bekerja sama dengan para kepala divisi untuk merumuskan kriteria dan kebutuhan tenaga kerja, yang kemudian dijadikan dasar pelaksanaan rekrutmen. Prosedur yang diambil mencakup pemetaan kebutuhan kerja hingga pelaksanaan seleksi awal oleh manajemen (*Alamsyah, Ricy; Salju; M, 2022*).
5. Jurnal 5: Hasil kajian ini menunjukkan bahwa bank wakaf mikro memiliki peran strategis dalam mendorong penguatan ekonomi masyarakat, terutama pelaku UMKM dan kelompok masyarakat kurang mampu. Dari berbagai studi yang dianalisis, terlihat bahwa kehadiran bank wakaf mikro tidak hanya

- memberikan akses pembiayaan, tetapi juga menjadi sarana pemberdayaan ekonomi agar masyarakat bisa mengembangkan usahanya secara mandiri (Athief et al., 2022).
6. Jurnal 6: Penelitian ini mengungkap bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT Cahaya Kurnia Motor Bekasi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan maupun keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan (*intention to leave*). Proses rekrutmen yang dijalankan terbukti berdampak positif terhadap performa kerja pegawai, sementara seleksi yang dilakukan secara tepat turut meningkatkan hasil kerja. Namun demikian, ditemukan bahwa baik proses rekrutmen maupun seleksi memiliki efek negatif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun proses tersebut meningkatkan kinerja, mereka juga dapat menimbulkan tekanan atau ketidaknyamanan yang mendorong keinginan resign. Selain itu, kinerja pegawai sendiri juga berhubungan negatif terhadap keinginan untuk keluar, yang artinya semakin baik kinerja seseorang, kecenderungan untuk tetap bertahan dalam perusahaan menjadi lebih tinggi (Andrian et al., 2017).
 7. Jurnal 7: Hasil analisis dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kegiatan seleksi juga berpengaruh signifikan, meskipun arah pengaruhnya bersifat negatif. Meskipun demikian, baik rekrutmen maupun seleksi, ketika dijalankan secara bersama-sama, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara metode perekrutan dan seleksi yang tepat dapat menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai di perusahaan tersebut (Rekrutmen et al., 2021).
 8. Jurnal 8: Penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Temuan dari analisis statistik membuktikan bahwa:
 - Rekrutmen memiliki kontribusi yang nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh yang secara statistik sangat signifikan.
 - Seleksi karyawan juga terbukti berdampak besar terhadap performa kerja pegawai, menandakan pentingnya tahap seleksi yang ketat dan sesuai.
 - Secara simultan, kedua faktor tersebut yaitu rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, membuktikan bahwa proses perekrutan yang baik dan seleksi yang tepat sangat menentukan efektivitas tenaga kerja perusahaan (Pramustika & Sutarto, 2024).
 9. Jurnal 9: Penelitian ini menunjukkan bahwa baik proses rekrutmen maupun seleksi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang Panakkukang Makassar. Secara individu, rekrutmen dan seleksi sama-sama memberikan kontribusi signifikan, dan ketika dikombinasikan, keduanya menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil regresi berganda juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa peningkatan dalam kualitas rekrutmen dan seleksi akan diikuti oleh peningkatan performa kerja karyawan. Namun, sekitar 46% dari perubahan kinerja masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti (Mansur et al., 2022).
 10. Jurnal 10: Melalui kajian literatur yang telah dilakukan, dapat dipahami bahwa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi merupakan bagian yang krusial dalam menjamin kelangsungan aktivitas operasional perusahaan. Ketiga proses ini tidak hanya penting untuk menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga berperan dalam memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan. Literatur yang dibahas menegaskan pentingnya keselarasan antara individu dan organisasi, serta perlunya pendekatan berbasis kemampuan dan peluang dalam proses seleksi. Dengan kata lain, keberhasilan pengelolaan SDM sangat ditentukan oleh bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dirancang dan dijalankan secara menyeluruh dan strategis (Aziz et al., 2017b).
- Berdasarkan hasil telaah terhadap sepuluh jurnal yang membahas tentang rekrutmen, seleksi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik benang merah bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Rekrutmen yang dilakukan secara terencana mampu menarik calon tenaga kerja yang sesuai kebutuhan, sedangkan seleksi yang tepat menjadi filter utama untuk mendapatkan individu yang paling sesuai dengan budaya dan tuntutan organisasi. Berbagai studi juga mengindikasikan bahwa rekrutmen dan seleksi yang berjalan optimal mampu meningkatkan efektivitas kerja, menekan turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Tidak hanya itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menjalankan kedua proses ini secara terpadu dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi rekrutmen dan seleksi secara berkelanjutan agar dapat menghasilkan

sumber daya manusia yang kompeten, loyal, dan berdaya saing tinggi.

4. KESIMPULAN

Menurut studi ini, kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh prosedur perekrutan dan seleksi. Metode Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) digunakan untuk menemukan bahwa seleksi yang cermat dan perekrutan yang dipikirkan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Seleksi yang baik berfungsi sebagai alat untuk memilih orang-orang yang paling cocok dengan budaya dan kebutuhan organisasi, sementara proses perekrutan yang efisien memungkinkan perusahaan untuk menarik kandidat yang memenuhi kebutuhan mereka.

Namun, efektivitas kedua prosedur ini mungkin terhambat oleh sejumlah variabel, termasuk nepotisme dan kurangnya keterbukaan dalam prosedur seleksi. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa mereka dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, berdedikasi, dan sangat kompetitif, perusahaan harus mengadopsi strategi rekrutmen dan seleksi yang kompeten dan berjangka panjang. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan, sangat penting untuk secara teratur mengevaluasi dan meningkatkan prosedur rekrutmen dan seleksi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Ricy; Salju; M, R. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(9), 11–14.
- Andrian, K., Hamidah, N. utami, & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Dan Intention to Leave. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 50(6), 74–84.
- Athief, F. H. N., Rizki, D., & Pratwindya, A. (2022). Performa Bank Wakaf Mikro Selama 2017-2021: Sebuah Studi Literatur Sistematis (Systematic Literature Review). *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 9(2), 204–221. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v9i2.6727>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017a). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017b). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Gunawan, I., Rizka Akbar, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065–1075. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Mansur, K., Ceskakusumadewi Baharuddin, Budhi Krisnanto, Natsir Muhammad, & Fahrul Husni. (2022). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 231–238. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.102>
- Murniwati, M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 11(1), 104–112. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378>
- Nathasia Laurenci Panaha, W. A. A. J. J. R. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/41405>
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55–69. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art5>
- Pramustika, S., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 68–73. <https://doi.org/10.58174/jmp.v2i2.50>
- Rekrutmen, P. P., Seleksi, D. A. N., Asia, P. T., & Indah, P. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pt Asia Paramitha Indah.
- Rosad, S. dan. (2020). Manajemn sumber daya manusia. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Silcyljeova, M., Viktor, L., & Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Simbolon, V. D. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. *Universitas Medan Area*, 1(06), 226–331.

- Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 5–12. <https://doi.org/10.47679/202322>
- Yunanda, D. (2022). Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 1–98.